

**PELATIHAN SUMBERDAYA DAN UPAYA KEMANDIRIKAN  
LEMBAGA BISNIS LOKAL DAN KOPERASI KREDIT  
(LBL-KOPDIT)  
DALAM KAWASAN PENGEMBANGAN EKONOMI TERPADU (KAPET)  
MBAY KABUPATEN NGADA, PROPINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

**F. SUMANTRI \***

**ABSTRACT**

*The study is aimed to find out matters concerning the LBI-CU training at Mbay IEDA using guiding questions such as "why", "what" and "have other efforts for its sustainability?". The observed variables were analyzed descriptively by means of percentage of frequency and Participation-Empowerment Index (PEI).*

*The result of the study indicate that the training for human resources is very important, especially because since in 1998, 68,64% of the populations of Mbay IEDA were labor force where as the economic growth was about 1.03% and rangked five of twelve regencies in East Nusa Tenggara. This indicated the low productivity of labor force. The training which is done by the government is able to improve the growth of skilled labors average 3.55% per year and value of production average 3.79 per year. If the quantity an quality of training can be increased, it will give significant contribution to the successful of Mbay IEDA.*

*Other efforts to make it sustainable of LBI-CU at Mbay IEDA as by providing facilities in creating taxation, and case in giving written permission for the establishment of the company and the business location. 91.67% of the samples state that it is easy to get the permission, 95% state that it is easy to get credit from CU. In tax facilities, from 64% LBIs and Cus samples which shoned pay for the tax, have never tax relief, where as the involvement of LBI and CU at meeting for planning about Mbay IEDA is just 56%, with yielding PEI less than 25.*

**PENDAHULUAN**

KAPET adalah suatu kawasan andalan untuk dikembangkan melalui peningkatan partisipasi masyarakat lokal dalam pembangunan, peningkatan kemampuan dalam berusaha, mendorong efektifitas mekanisme perencanaan dari bawah, menciptakan keterpaduan program-program pembangunan dan peningkatan kelembagaan di kawasan yang bersangkutan. (Bappenas dalam Gunawan, 1998;56).

KAPET merupakan salah satu implementasi dan paradigma pembangunan ekonomi daerah dengan titik berat pada pembangunan masyarakat lokal, yang didasarkan pada potensi-potensi ekonomis dalam lokasi yang bersangkutan. Dengan strategi ini diharapkan jangkauan roda pembangunan bisa efektif sampai di daerah-daerah, sehingga dapat bermunculan pusat-pusat pertumbuhan di berbagai daerah.

Aspek kemampuan menjangkau sampai ke daerah-daerah ini sangat penting, terlebih bagi propinsi-propinsi yang terdiri dari banyak pulau, seperti pada kebanyakan propinsi

---

\* Staf Pengajar FKIP Univ. Nusacendana Kupang

Kawasan Timur Indonesia (KTI), termasuk Propinsi Nusa Tenggara Timur (NTT), yang terdiri dari 566 buah pulau. Kini untuk KTI terdapat 13 KAPET, 5 diantaranya ada di NTT yang salah satunya adalah KAPET Mbay (Keppres 15; 1998).

Mbay merupakan salah satu desa di Kecamatan Aesesa Kabupaten Ngada propinsi NTT dipilih sebagai KAPET karena potensi SDA dan kemungkinannya untuk dikembangkan sangat besar, terutama jika dalam mengembangkan itu memperhatikan aspek keterkaitan baik ke belakang mampu ke depan.

Namun potensi tinggal potensi jika tidak ditunjang oleh sumber daya yang lain, yaitu SDM dan SDB (Sumber daya buatan). Titik berat sorotan dalam penulisan ini adalah aspek SDM.

Dari konsep KAPET tersebut dapat diketahui bahwa salah satu unsur penting adalah partisipasi masyarakat setempat atau masyarakat lokal. Untuk itu perlu adanya pengembangan masyarakat lokal (Local Community Development), termasuk didalamnya pembangunan ekonominya (Local Community Development). Masyarakat lokal yang harus dilibatkan disini baik secara individu maupun kelembagaan, termasuk Lembaga Bisnis Lokal dan Koperasi Kredit (LBI-CU).

Agar keterlibatan LNI-CU itu lebih berdaya guna dan berhasil guna, maka terlebih di beri bekal keterampilan agar produktivitasnya meningkat melalui suatu pelatihan, sehingga dapat tercipta suatu kondisi di mana para LBI-CU menjadi tangguh keberadaannya, walaupun tidak ada bantuan dari pihak luar (mandiri), dan sehingga pihak pemerintah tinggal *tut wuri handayani* saja dalam keberpihakannya kepada LBI-CU, yang biasanya terdiri dari “wong cilik”.

Sejauh mana keadaan pelatihan SDM LBL dan Kopdit dalam KAPET Mbay ini merupakan masalah umum penelitian ini, yang dapat penulis rinci menjadi beberapa pertanyaan sebagai pemandu dalam penelitian ini, yaitu:

1. Mengapa penelitian SDM LBL dan Kopdit dalam KAPET Mbay itu penting ?
2. Apa itu pelatihan dan apa bentuknya ?
3. Bagaimana hasilnya ?
4. Adakah upaya lain untuk memandirikan LBL-Kopdit itu ?

## METODOLOGI

### Penetapan daerah penelitian

Mbay merupakan salah satu desa dalam salah satu kecamatan di Kabupaten Ngada Propinsi NTT, yaitu Kecamatan Aesesa. Walau Mbay itu nama desa, namun Kapet Mbay tidak berarti hanya meliputi satu desa Mbay saja, melainkan bisa diperluas menjadi se kecamatan, se kabupaten dan se propinsi. Dalam penelitian ini penulis mengartikan sebagai suatu kabupaten, yaitu Kabupaten Ngada, dengan fokus pada Kecamatan Bajawa (Ibu Kota Kabupaten) dan kecamatan Aesesa (di mana desa Mbay terletak).

### Penetapan populasi dan sampel

Karena fokus daerah penelitian adalah Kecamatan Bajawa dan Aesesa, maka untuk data primer, yang dimaksudkan dengan populasi disini adalah jumlah LBL dan Kopdit dalam kedua kecamatan tersebut yang jumlahnya ada 99 unit. Dengan teknik *cluster purposive sampling* diambil 50 unit sebagai sampel, yang tampak dalam tabel 1 sebagai berikut.

**Tabel 1. Klasifikasi sampel menurut kelompok usaha. \*).**

No	KELOMPOK LBL dan Kopdit	Jumlah	KODE
1.	Credit Union (CU)	3	CU <sub>1</sub> – CU <sub>3</sub>
2.	Koperasi Unit Desa (KUD)	1	NCU <sub>1</sub>
3.	Koperasi Lain-lain	2	NCU <sub>2</sub> -NCU <sub>3</sub>
4.	Commaditaire Vernootschap (CV)	11	CV <sub>1</sub> -CV <sub>11</sub>
5.	Perseroan Terbatas (PT)	4	PT <sub>1</sub> -PT <sub>4</sub>
6.	Perusahaan perorangan (PO)	28	PO <sub>1</sub> -PO <sub>28</sub>
7.	Perusahaan Daerah (PD)	1	PD <sub>1</sub>
Jumlah		50	

Sumber : Data lapangan setelah diolah penulis

Disebut *purposive cluster sampling*, karena penulis mengkombinasikan antara *purposive sampling* (sampling bertujuan) dengan *cluster sampling*. (sampling untuk populasi yang terdiri dari berbagai kelompok, yaitu kelompok Perusahaan Perorangan /PO, Firma /Fa, CV, PT, BUMD, Kopdit /CU dan jenis koperasi Non CU/NCU.

Dari tabel 1. tersebut dapat dikatakan banyaknya sampel untuk masing-masing *cluster* dan LBL dan Kopdit Sampel dengan memperhatikan.

Sedangkan untuk data sekunder penulis ambil baik dari instansi pemerintah maupun swasta dengan fokus pada instansi yang pernah menyelenggarakan pelatihan bagi LBL dan Kopdit, dalam hal ini adalah Kantor Departemen Perindustrian dan Perdagangan (Depperindag), Kantor Departemen Ngada dan Kantor Pusat Koperasi Kredit (Puskopdit) Bekatigade NTT bagian barat, yang berkantor pusat di Ende.

#### Jenis dan sumber data

**3.1.** Data Primer : identitas responden, bidang usaha, jenis penelitian, yang pernah didapat, keterlibatan dalam KAPET Mbay, fasilitas kredit dan pajak yang pernah di dapat, kemudahan dalam perizinan yang pernah di dapat. Data ini bersumber pada 50 LBL sampel.

**3.2.** Data Sekunder : jumlah LBL dan Kopdit dalam Kecamatan Bajawa dan Aesesa, jenis pelatihan, fasilitas dan kemudahan yang pernah diberikan kepada LBL dan Kopdit. Data ini bersumber pada Depperindag, Bappeda, Kandepkop-PKM, Kantor Statistik, Puskopdit Ende, dan Dispenda, semuanya pada tingkat Kabupaten Ngada.

#### 4. Metode pengumpulan data

*Mail question*, wawancara dan kombinasi antara keduanya.

#### 5. Metode analisa data

Setelah data disunting, diklasifikasi, tabulasi dan dibuatkan tabel analisisnya, baru dianalisis:

a) untuk hal-hal yang berhubungan dengan tingkat keseringan, dipergunakan persentase frekuensi, yang rumusnya:

$$p = \frac{f}{n} \times 100\%, \text{ dimana}$$

p = persentase yang dicari

f = frekuensi suatu variabel

n= total frekuensi suatu variabel untuk seluruh sampel

b) untuk hal-hal yang menyangkut partisipasi, dengan Indeks Partisipasi dan Pemberdayaan (IPP) dari Clarence Shubert, yang tabelnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. : Participation – Empowerment Index**

<i>EXTEND (WHO)</i>	<i>FUNCTION (IN WHAT)</i>	<i>INTENSITY (HOW)</i>
5.Children/Youth	5. Management	5.Total Control
4.Women	4. Pranning	4.Inisiate Action
3.All household	3. Inplementation	3.Decision Making
2.Interest Groups	2. Maintenance	2.Consultation
1.Leaders Only	1. Distribution/Use	1.Informing

**Sumber : Shubert dalam Shubert.1996**

## 6. Definisi Operasional

a) Dengan tabel persentase frekuensi (pf), dikatakan:

- Sangat baik, jika pf nya antara 85-100%
- Baik, jika pf nya antara 70-84%
- Cukup, jika pf nya antara 57-69%
- Kurang, jika pf nya antara 50-56%
- Sangat kurang, jika pf nya <50%

(Mattulada dalam Marinus, 1999:10)

b) Dengan tabel IPP, dikatakan:

- Sangat baik, jika pf nya antara 85-100%
- Baik, jika IPP antara 100-125%
- Cukup, jika IPP nya antara 80-99%
- Kurang, jika IPP nya antara 60-79%
- Sangat kurang, jika IPP nya <40%

(Analog, ibit)

### 1. Pentingnya pelatihan bagi SDM LBL dan Kopdit dalam KAPET Mbay

Agar dapat hidup layak manusia harus bekerja. Agar dapat bekerja harus mempunyai bekal pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui pendidikan baik formal maupun non formal, yang salah satu bentuknya adalah pelatihan. Dalam pelatihan akan terjadi transportasi keterampilan yang dapat menghasilkan SDM yang berkualifikasi lebih

tinggi, termasuk SDM LBL dan Kopdit dalam KAPET Mbay.

Dalam hal ketenagakerjaan, masalah yang dihadapi oleh pemerintah kabupaten Ngada adalah banyaknya jumlah pencari kerja sebagai akibat dari meningkatnya penduduk pada usia kerja (PUK) yaitu penduduk yang berumur antara 10-64 tahun. Akhir tahun 1998, jumlah penduduk ada 215865 jiwa, sebesar 114091 jiwa atau 76.02% nya adalah PUK. Dari 164091 jiwa PUK, ada 111655 jiwa atau 68,04% adalah angkatan kerja (AK). Dari 111655 jiwa AK, ada 109819 jiwa atau 98.36% bekerja (B).

Data juga menunjukkan bahwa angka pertumbuhan ekonomi kabupaten Ngada akhir tahun 1998 sekitar 1.03%. jika dibandingkan dengan ke 12 kabupaten lain di NTT menduduki urutan ke 5. Jadi di satu sisi jumlah angkatan kerja yang bekerja (AKB) itu banyak, di sisi lain angka pertumbuhan ekonominya hanya kecil saja. Ini mengindikasikan rendahnya keterampilan dan produktivitas tenaga kerja. Solusi pemecahannya adalah pelatihan.

Keberadaan dan bentuk pelatihan SDM LBL dan Kopdit dalam KAPET Mbay

Jika mengacu pada konsep bahwa pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan, produktivitas, disiplin, sikap kerja atau etos kerja SDM dengan lebih mengutamakan praktek dari pada teori, maka tampak sangat luas cakupan pelatihan itu. Kali ini penulis membatasi pengamatannya, yaitu pada pelatihan pada SDM LBL dan Kopdit

oleh instansi pemerintah dan swasta tertentu. Instansi pemerintah diwakili oleh Departemen Industri dan Perdagangan (Depperindag) kabupaten Ngada dan Departemen Koperasi, pengusaha kecil dan menengah (Depkop PKM)

kabupaten Ngada sedangkan instansi swasta diwakili oleh Pusat Koperasi Kredit (Puskopdit) BK3D NTT Bagian Barat.

Profil pelatihan masing-masing instansi tersebut, sebagai berikut:

**2.1. Pelatihan yang diselenggarakan oleh Depperindag Kabupaten Ngada selama pelita VI (kurun waktu 1994/1995 – 1998/1999) dapat dilihat dalam tabel 3 sebagai berikut:**

No	TAHUN ANGGARAN	KEGIATAN	PARTISIPAN (orang)	BANYAKNYA (PKPT) Paket
1.	1994/1995 Rp. 29.330.000,-	Pelatihan Keterampilan Teknologi Produksi (PKTP): Meubeler, minyak kelapa, kacang mete pengolahan ikan dan gula semut	160	8
2.	1995/1996 Rp. 26.434.600,-	PKPT : tenun ikat, meubeler, baja, pengolahan ubi/pisang pengolahan limbah tahu dan tempe	144	7
3.	1996/1997 Rp. 30.957.000,-	PKTP : genteng, pengolahan ikan meubeler dan tenun ikat	100	5
4.	1997/1998 Rp. 26.989.000,-	PKPT : ikan asap, bambu, tenun dan songket.	125	6
5.	1998/1999 Rp. 27.120.000,-	PKTP : Tenun, songket, tenun ikat, minyak kelapa rakyat Perbengkelan, genteng tanah liat, pandai besi, meubel rotan	110	7

Beberapa sub variabel penting pelatihan yang penulis amati adalah peserta, pelatih, materi, proses belajar mengajar (PBM) dan biaya.

a) Peserta. Peserta terdiri dari pada karyawan industri rumah tangga (home industry) yang ada di desa-desa. Banyak-

nya peserta tiap paket berkisar antara 10-25 orang. Sebagai contoh, untuk menyatakan banyaknya peserta dan desa lokasi pelaksanaan PKTP untuk tahun anggaran 1998/1999, dapat penulis sajikan tabel sebagai berikut:

**Tabel 4 :Pelaksana PKTP Depperindag Kab. Ngada Tahun Anggaran 1998/1999**

No	Jenis PKTP	Peserta (orang)	Desa	Lama (hari)
1	Tenun Songket	25	Denga	6
2	Tenun Ikat	25	Gerodhe	6
3	M. Kelapa Rakyat	20	Dariwaali	6
4	Genteng Tanah Liat	10	Boba	6
5	Genteng Tanah Liat	10	Riung	6
6	Pandai Besi	10	Ratogesa	6
7	Meubel Rotan	10	Jawa mese	6

Selain itu untuk menggambarkan betapa kecilnya persentase karyawan home industry LBL dan Kopdit dari total karyawan dan total

home industry dalam kabupaten Ngada selama pelita VI, dapat penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

No	Th. Angg.	Peserta PKTP (org)	Home Industry		Kary. Home Industry	
			Unit	Ratio	Orang	Ratio
1	1994/1995	140	2825	5.66	3993	4.06
2	1995/1996	144	2855	5.04	4042	3.56
3	1996/1997	100	3109	3.27	4438	2.25
4	1997/1998	125	3187	3.91	4693	2.69
5	1998/1999	110	3110	3.54	4512	2.44

Sumber : Depperindag Kab. Ngada, data setelah di olah kembali penulis

- b. Pelatih. Pelatih atau insruktur adalah seseorang yang berkompeten memberi pelatihan suatu bidang kerja atau kejuruan tertentu. Selain berijazah pendidikan formal teknologi industri, juga mengikuti jenis kursus training for trainers.
- c. Materi. Materi atau bahan agar pelatihan, persiapannya menjadi tanggung jawab pelatih. Materi untuk teori biasanya berupa makalah setebal sekitar 5 halaman, sedangkan materi untuk praktek atau peragaan, biasanya berupa kemasan-kemasan suatu produk tertentu yang relevan dengan bidang usaha peserta pelatihan.
- d. Proses Belajar Mengajar (PBM). PBM dalam pelatihan biasanya dimulai dengan mengkondisikan kelas sedemikian rupa agar peserta pelatihan menaruh perhatian dan minat dan sekaligus menangkap intisari dari suatu materi pelatihan. Cara yang biasa ditempuh untuk itu antara lain permainan bermakna atau dinamika kelompok.
- e. domain pelatihan, PKTP merupakan program pelatihan kerja dengan lebih mengutamakan kemampuan fisik dari pada psikhis. Domainnya lebih banyak aspek psikomotor, aspek lain yaitu cognitive dan affective juga tetap ada, walau proporsinya sedikit, dengan sasaran mengenal dan menguasai teknologi tepat guna.
- f. biaya. Dari tabel 3. Dapat diketahui besarnya biaya pelatihan selama pelita VI, sehingga bisa dihitung biaya rata-rata per peserta persatuan waktu tertentu, misalnya perhari.  
Contoh: sudah diketahui besarnya biaya pelatihan untuk tahun anggaran 1998/1999 adalah Rp. 27.120.000. untuk melatih 110 orang selama 6 hari (lihat tabel 4.). Dengan demikian besarnya biaya per peserta perhari adalah:

$$\frac{\text{Rp. 27.120.000,-}}{110 \times 6} = \text{Rp. 41.000,91,-}$$

## 2.2 Pelatihan oleh Depkop PKM Kabupaten Ngada Nusa Tenggara Timur

- a. Peserta. Untuk tahun 1998/1999 jensi pelatihan yang diselenggarakan oleh Depkop PKM Kabupaten Ngada adalah Manajemen Usaha Kecil (MUK), yang dikemas dalam 4 paket dengan peserta antara 8-41 orang per paketnya. Hal yang agak menarik disini, yaitu target jumlah peserta hanya kecil yaitu 80 orang, tetapi yang terealisasikan hanya 72 orang sebagai peserta pelatihan, padahal jumlah karyawan pada cluster Perusahaan Perorangan (PO) ada 445 orang (data lapangan).
- b. Pelatih. Kandepkop-PKM Kabupaten Ngada sudah memiliki sejumlah pegawai yang berkualifikasi pelatih karena selama berlatar belakang pendidikan formal D3 koperasi, juga sudah sering mengikuti berbagai jenis pelatihan pada tingkat propinsi maupun nasional.
- c. Materi. Materi pokok MUK adalah perbaikan perencanaan, studi kelayakan dan evaluasi proyek.
- d. PBM. PBM biasa dimulai dengan pengenalan (peserta, pelatih, kemudian dinamika kelompok dan penyajian materi).
- e. Domain. MUK termasuk pelatihan bidang manajerial, maka lebih banyak memerlukan kemampuan pikir dari pada fisik, sehingga domainnya pun lebih banyak affective/pemahaman melalui *problelem solving*, terutama disaat praktek pembuatan perencanaan, studi kelayakan dan evaluasi proyek.
- f. Biaya. Sama seperti pada pelatihan oleh Depperindag, sumber biaya pelatihan pada Depkop PKM pun juga dari APBN tahun 1998/1999.

## 2.3 Pelatihan oleh Lembaga Swasta

Lembaga swasta sampel yang menyelenggarakan pelatihan bagi LBL dan

Kopdit dalam KAPET Mbay adalah Puskopdit BK3D NTT Bagian Barat. Beberapa prinsip yang berhubungan dengan pelatihan bagi Kopdit antara lain:

- a. Kopdit dimulai, berkembang dan dikontrol dengan pendidikan.
- b. Kopdit dijalankan oleh orang kecil itu sendiri oleh karena itu harus ada pelatihan.
- c. Kopdit dari oleh dan untuk anggota agar para insan kopdit mempunyai keterampilan yang kurang lebih sama perlu pelatihan yang relevan bagi insannya.
- d. Materi. Materi pelatihan masing-masing jenjang bersumber dari buku paket relevan, yang sudah disiapkan oleh Badan Koordinasi Koperasi Kredit Indonesia (BK3I).
- e. PBM. Salah satu ciri yang menonjol dalam PBM pelatihan Kopdit adalah bahwa pada setiap menjelang penyajian materi baru disajikan suatu dinamika kelompok yang relevan sebagai "entrepoin-nya"  
Misalnya: untuk materi  
-Pentingnya kerjasama dalam Kopdit dengan segi empat berantakan (Broken Square).  
-Akuntansi Kopdit, dengan "sebaran angka"  
-Tugas pengawas, dengan: "bisikan kalimat berantai".
- f. Domain Pelatihan
  - Bagi jenjang motivasi, yang mana sasarannya adalah calon anggota atau masyarakat umum, domain utamanya adalah agar peserta mengetahui apa itu kopdit, bagaimana mekanismenya dan apa manfaatnya. Jadi domain kognitive (Cognitive Domain) dengan lebih banyak knowledge dan sedikit affective domain, terutama aspek receiving (penyerapan)
  - Bagi jenjang kursus dasar, yang adalah penyajian secara komprehensif tentang perkoperasikreditan, mempunyai domain terbanyak adalah affective terutama aspek receiving, responding dan valuning.

- Bagi jenjang kursus spesialisasi (KSp) yang adalah merupakan spesifikasi dari materi kursus dasar lebih menekankan pada domain psikomotor walau masih ada kandungan domain kognitif dan afektifnya.
- f. Biaya  
Sebagai implementasi dari logi swadaya dan solidaritas, maka biaya pelatihan ini menjadi tanggungan bersama antara penyelenggara dengan peserta, sumber utama bagi penyelenggara adalah Sisa Hasil Usaha (SHU) silang pinjam/interlending Puskopdit, sedangkan kontribusi peserta bersumber SHU primkopdit pengurus.
- d. Kopdit merupakan terobosan dalam menolong diri sendiri (self help) secara bersama-sama termasuk dalam hal permodalan bagi LBL dan Kopdit. Pelatihan yang diselenggarakan dalam tahun 1998 dapat penulis sajikan dalam tabel 6 berikut ini:

No	Nama Pelatih	Jumlah Peserta (orang)	Asal Pelatih	Tgl. Pelaksanaan
1	KD.CU. Mai Sai	30	Puskopdit	9/9 – 4/4
2	KD.CU. Hanura	30	Puskopdit	6/5 – 8/5
3	KD.CU. Fransiskus	30	Puskopdit	27/8 – 24/8
4	KD.CU. Kate	30	Inkopdit	3/9 – 5/9
5	Kibale	20	Inkopdit	9/7 – 12/7
6	Mg. Pengawas	20	Puskopdit	20/7 – 20/9
7	Mg. Perkreditan	20	Puskopdit	24/9 – 28/9
8	Mg. Organisasi Mg. Keuangan	20	Puskopdit	5/11 – 7/11

Beberapa hal mengenai variable dalam pelatihan oleh Puskopdit ini dapat penulis sajikan sebagai berikut:

- a. Peserta
  - untuk jenjang motivasi, biasanya calon anggota.
  - Untuk jenjang kursus dasar (KD) terutama bagi para anggota.
  - Untuk jenjang kursus spesialisasi terutama bagi para pengurus, staf atau calon pengurus.
- b. Pelatih. Pelatih terdiri dari dan para pengurus baik Primkopdit, Puskopdit maupun Inkopdit tergantung jenjang pelatihannya dibawah koordinasi Panitia Pendidikan (Pandik) di tiap-tiap jenjang itu.  
  
Para pelatih biasanya sudah mempunyai sertifikat sebagai pelatih baik tingkat regional maupun nasional.
- c. Materi. Materi pelatihan masing-masing jenjang bersumber dari buku paket relevan, yang sudah disiapkan oleh Badan Koordinasi Koperasi Kredit Indonesia (BK3I).
- d. PBM. Salah satu ciri yang menonjol dalam PBM pelatihan Kopdit adalah bahwa pada setiap menjelang penyajian materi baru disajikan suatu dinamika kelompok yang relevan sebagai “entrepoint-nya).  
Misalnya: untuk materi
  - Pentingnya kerjasama dalam Kopdit dengan segi empat berantakan (Broken Square).
  - Akuntansi Kopdit, dengan “sebaran angka”
  - Tugas pengawas, dengan: “bisikan kalimat berantai”.
- e. Domain Pelatihan
  - Bagi jenjang motivasi, yang mana sasarannya adalah calon anggota atau

- masyarakat umum, domain utamanya adalah agar peserta mengetahui apa itu kopdit, bagaimana mekanismenya dan apa manfaatnya. Jadi domain kognitive (Cognitive Domain) dengan lebih banyak knowledge dan sedikit affective domain, terutama aspek receiving (penyerapan).
- Bagi jenjang kursus dasar, yang adalah penyajian secara komprehensif tentang perkoperasikreditasi, mempunyai domain terbanyak adalah *affective* terutama aspek *receiving*, *responding* dan *valuing*.
  - Bagi jenjang kursus spesialisasi (KSp) yang adalah merupakan spesifikasi dari materi kursus dasar lebih menekankan pada domain psikomotor walau masih ada kandungan domain kognitif dan afektifnya.

## f. Biaya

Sebagai implementasi dari logi swadaya dan solidaritas, maka biaya pelatihan ini menjadi tanggungan bersama antara penyelenggara dengan peserta, sumber utama bagi penyelenggara adalah Sisa Hasil Usaha (SHU) silang pinjam/interlending Puskopdit, sedangkan kontribusi peserta bersumber SHU primkopdit pengurus.

**2.4. Pelatihan bagi LBL dan Kopdit Sampel**

- a. Pelatihan yang pernah diikuti oleh para pengelola LBL dan Kopdit sampel dalam tahun 1998.
- Dalam 50 LBL dan Kopdit sampel terdapat 14 unit atau 28% yang pengelolanya pernah mengikuti pelatihan. Mengenai jenis kegiatan, penyelenggara dan pesertanya, dapat penulis sajikan dalam tabel 7 berikut ini.

**Tabel 7. Pelatihan Pengelola LBL dan Kopdit Sampel**

Kegiatan	Penyelenggara	Peserta
• Kursus dasar, kursus lanjutan dan kursus spesialisasi tentang perkoperasikreditasi	• Puskopdit Ende	• Kopdit dan Non CU (4 LBL dan Kopdit)
• Perhotelan	• PHRI dan Depperpostel NTT	• Restoran dan Hotel (2 LBL dan Kopdit)
• Kursus montir mesin diesel	• Yacob Collage Surabaya	• Penggilingan padi/RMU (2 LBL dan Kopdit)
• Kursus usaha sendiri, ukir - ukiran, Manajemen usaha	• Depperindag Departemen Koperasi dan Depnaker NTT	• Industri, bengkel, dan percetakan (4 LBL dan Kopdit)
• Kursus komputer	• Pendidikan komputer swasta	• Diklat komputer (1 LBL dan Kopdit)
• Pelatihan pengawasan	• FISIP Undana	• Industri Mebel (1 LBL dan Kopdit)

Dari segi relevansinya, tampak bahwa jenis pelatihan bagi LBL dan Kopdit sampel sudah cukup lengkap, karena baik yang bergerak di bidang *money market*, *product market*, *service market*, maupun *labour market*, sudah terlayani pelatihan.

- b. LBL dan Kopdit sampel pengirim karyawan untuk suatu pelatihan dari 50 LBL dan Kopdit sampel terdapat 16 atau 32% yang pernah mengirimkan karyawannya untuk mengikuti pelatihan. Jumlah karyawan yang diatur dari ke 12 LBL dan

Kopdit tersebut 28 orang atau hanya 7.67% LBL dan Kopdit sampel yang besarnya adalah 365 orang.

Ragam pelatihan yang diiuti adalah pertukangan, KD, KSp, Gerbangdes, organisasi dan manajemen, ADUM, AMDAL, Komputer, otomotif, pertanian, perkebunan, GKM, Mesin bubut, pencetakan, mekanik, perpajakan dan montir diesel.

Dari 28 karyawan yang dilatih tersebut sebesar 61.3% nya adalah perempuan, yang mana ini dari segi gender sangat positif.

### 3. Keberhasilan Pelatihan

Dalam hal ini keberhasilan pelatihan kali ini, penulis hanya mengevaluasi pelatihan yang

diselenggarakan oleh Depperindag Kabupaten Ngada, sebagai sampel dari instansi pemerintah dan swasta yang menyelenggarakan pelatihan.

Indikator penilaian keberhasilan pelatihan yang dipergunakannya adalah:

- a) Jumlah unit usaha LBL
- b) Jumlah tenaga kerja yang tererap dalam LBL
- c) Besarnya nilai investasi yang di tanam dalam LBL
- d) Nilai produksi yang dihasilkan oleh para LBL yang pernah mendapat pelatihan

Keadaan ke 4 indikator selama pelita VI dapat penulis sajikan dalam tabel 8 sebagai berikut:

No	Uraian	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999
1	Jumlah unit usaha	2.825	2.855	3.109	3.187	3.110
2	Jumlah tenaga kerja	3.943	4.042	4.438	4.693	4.512
3	Nilai investasi (Rp. 000)	501.782	774.888	871.393	1.582.698	1.554.673
4	Nilai produksi (Rp. 000)	1.278.311	1.418.821	1.589.206	1.854.283	1.400.000

Sumber : Kandepperindag Kabupaten Ngada, data setelah di olah kembali penulis.

Dari tabel 8 tersebut tampak bahwa pelatihan berdampak positif terhadap indikator yang diukurinya, yaitu selama pelita VI:

- a) Jumlah unit usaha, naik rata-rata 2.51%
- b) Jumlah tenaga kerja, naik rata-rata 3.55%
- c) Nilai investasi, naik rata-rata 36.69%
- d) Nilai produksi, naik rata-rata 3.79%

Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa selama pelita VI pelatihan bagi LBL dan Kopdit berhasil dengan baik, yang mana keadaan yang demikian tentu berdampak positif pula terhadap keberhasilan KAPET Mbay.

### 4. Upaya lain untuk memandirikan LBL dan Kopdit

ada 5 hal yang penulis amati dalam hal ini yaitu:

- a) Pemberian kemudahan dalam pengurusan SIUP
- b) Pemberian kemudahan dalam pengurusan SITU
- c) Pemberian fasilitas dalam pengurusan kredit
- d) Pemberian keringanan dalam perpajakan
- e) Melibatkan para LBL dan Kopdit dalam perencanaan KAPET Mbay.

Hasil analisis atas ke 5 hal tersebut secara singkat sebagai berikut:

- a) Dalam hal SIUP, dari 50 lbl dan Kopdit sampel, 36 unit atau 72% nya mengurusnya.
- b) Dalam hal SITU, dari 50 LBL dan Kopdit sampel, 36 unit atau 72% nya sudah mempunyai SIUP. Dari 36 unit itu 91.67% mengaku mudah dalam mengurusnya.
- c) Dalam hal fasilitas kredit, dari 50 LBL sampel terdapat 31 unit atau 62% yang

- pernah mendapat kredit dari bank pemerintah. Dari 31 unit itu, 64.52% mengaku mudah dalam mengurusnya.
- d) Dalam hal fasilitas pajak dari 50 LBL dan Kopdit sampel terdapat 32 atau 64% sebagai pembayar pajak. Dari 32 unit yang mendapat keringan pajak 0% atau tidak ada sama sekali.

- e) Dalam hal keterlibatan LBL dan Kopdit dalam pertemuan yang bernuansa perencanaan KAPET Mbay, dari 50 unit LBL dan Kopdit sampel terdapat 28 unit atau 56% nya pernah terlibat.

Hasil perhitungan indeks partisipan dan pemberdayaan atas ke 28 unit yang terlibat tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 9. Variasi perolehan angka IPP LBL dan Kopdit peserta pertemuan nuansa perencanaan KAPET Mbay**

No	INDEKS	BANYAKNYA LBL Dan Kopdit	PERSENTASE
1	4	2	7.14
2	10	1	3.57
3	12	3	10.72
4	15	8	28.57
5	20	2	7.14
6	25	12	42.86

Sumber : Data lapangan setelah di olah penulis, 1999.

### KESIMPULAN

Dari uraian tentang hasil penelitian dan pembahasannya tersebut dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan bagi SDM LBL dan Kopdit dalam KAPET Mbay itu sangat perlu karena KAPET Mbay mempunyai potensi ekonomis yang sangat besar terutama potensi SDM nya, tetapi angka pertumbuhannya tergolong kecil, yaitu 1.03%, yang merupakan urutan kelima dari bawah dari 12 Kabupaten di NTT.
2. Pelatihan bagi SDM LBL dan Kopdit dalam KAPET Mbay sudah ada, tetapi baru menjangkau sebagian kecil (sekitar 4%) dari total karyawan home industry

dan sekitar 5% dari total home industry yang ada dalam KAPET Mbay.

3. Jika pelatihan terhadap SDM LBL dan Kopdit dalam KAPET Mbay ditangani secara sungguh-sungguh ternyata mampu menghasilkan hilai tambah baik terhadap jumlah unit usaha, jumlah tenaga kerja terampil, nilai investasi dan nilai produksi.
4. Upaya-upaya lain untuk memandirikan LBL dan Kopdit dalam KAPET Mbay juga sudah ada berupa kemudahan pengurusan SIUP, SITU, dan fasilitas kredit.
5. Hasil pengukuran kuantitatif terhadap beberapa indikator dengan menggunakan persentase frekuensi dan IPP sebagai berikut:

No	INDIKATOR	HASIL	KATEGORI DALAM CLASS INTERVAL
1.	LBL yang punya SIUP	72%	Baik
2.	Mudah dalam pengurusan SIUP	91.67%	Sangat baik
3.	LBL yang mempunyai SITU	80%	Baik
4.	Mudah dalam Pengurusan SITU	95%	Sangat baik
5.	LBL yang mendapat fasilitas kredit	62%	Cukup
6.	Mudah dalam pengurusan kredit	64.52%	Cukup
7.	LBL yang mendapat fasilitas pajak	0%	Sangat kurang
8.	LBL dan Kopdit yang terlibat dalam pertemuan nuansa perencanaan	56%	Kurang
9.	IPP bagi LBL dan Kopdit yang terlibat dalam pertemuan nuansa perencanaan	Maksimal 25	Sangat kurang
10.	Pengelola LBL dan Kopdit sampel peserta pelatihan	28%	Sangat kurang
11.	Karyawan LBL dan Kopdit sampel peserta pelatihan	7.57%	Sangat kurang

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (1990), *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Barra' Tandiayu, M., CS., (1994), *Kualitas Tingkat Kinerja Antara Mahasiswa PPL Matematika  $S_{03}$  dan  $S_1$* ; FKIP Universitas Tadulako, Palu, Sulawesi Tengah.
- Blakely, Edward.J., (1991), *Planning Local Economi Development, Theory and Praticce*; USA.
- J. Moleong, L., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Poli, W.I.M.,(1998), *Pemberdayaan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah*, Ujung pandang
- Sumadiningrat, Gunawan, (1998), *Membangun Perekonomian Rakyat*, Pustaka Pelajar-IDEA, Yogyakarta.
- Shubert, Clarence (ed), (1996), *Building Partnership for Urban Poverty Alleviation Community Based Programmes Asia, Urban Management Programme*, United National Centre For Human Settlements (HABITAT)
- Thoha, Chabib, M., (1994), *Teknik Evaluasi Pendidikan*, PT. Grafindo Persada Jakarta.
- Triyanto Widodo, S., Hg., (1990), *Indika Ekonomi*, Kanisius, Yogyakarta
- Woeryanto, H., (1995), *Koperasi Kredit Indonesia Menyongsong Tantangan Abad ke 21*, BK3-1, Jakarta.